

OS EFEITOS DA ATIVIDADE FÍSICA NOS ESTADOS DE HUMOR NO AMBIENTE DE TRABALHO

THE EFFECTS OF PHYSICAL ACTIVITY ON THE MOOD STATES IN THE WORK ENVIRONMENT

Renata Stort^{1,2}
Francisco Paulo da Silva Jr²
Flávio Rebutini²

¹ Graduanda em Educação Física da Universidade do Grande ABC (UNIABC)

²LEPEBIMH – Laboratório de Estudos e Pesquisas Biopsicossociais do Movimento Humano - Universidade do Grande ABC (UNIABC)



renatastort@terra.com.br;

(Brasil)

Resumo

A alta exigência pela competitividade nas empresas tem elevado em demasia o desgaste dos funcionários, o que acabou favorecendo a implantação de programas de qualidade de vida nas empresas. Uma das estratégias utilizada tem sido a inserção da atividade física no ambiente de trabalho vai da ginástica laboral até a construção de academias nas empresa. Assim, o objetivo do presente estudo foi verificar os efeitos da atividade física (ginástica laboral) nos estados de humor no ambiente de trabalho. Para tanto, foram avaliados 26 funcionários de uma empresa da Grande São Paulo, sendo 12 do sexo masculino e 14 do sexo feminino. Os estados de humor foram mensurados através do teste POMS, que avalia 6 estados de humor (Tensão, Raiva, Depressão, Vigor, Fadiga e Confusão) e o IEEA (Índice de Equilíbrio Emocional Atual). A análise estatística adotada foi "t" Student com nível de significância de $p < 0.01$. O teste foi aplicado no próprio ambiente de trabalho 10 minutos antes da atividade física (M1), que teve duração de 10 minutos e, reaplicado 10 minutos após a atividade (M2). Os resultados apontaram diferenças significativas em todas as variáveis entre M1 e M2. Houve uma redução dos níveis das variáveis negativas (tensão, depressão, raiva, confusão e fadiga) e uma melhoria do Vigor e do IEEA. As interferências provenientes da atividade física sobre os estados de humor foram claras e denotam que a atividade física no ambiente de trabalho pode ser uma ferramenta eficiente na tentativa de conduzir o funcionário a uma percepção de bem-estar e, assim, melhor a seu desempenho no trabalho

Palavras Chaves: Estados de Humor, Atividade Física, Ambiente de Trabalho, Estados Emocionais, Bem-estar.

Abstract

The high requirement for the competitiveness in the companies has raised in surplus the consuming of the employees, what has favored the implementation of quality life programs in the companies. One of the strategies used has been the insertion of the physical activity in the work environment since labor gymnastics until the construction of academies in the company. Thus, the aim of the present study was to verify the effect of physical activity (labor gymnastics) in the states of mood in the work environment. For that, 26 employees of a company of Great Sao Paulo have been evaluated, being 12 male and 14 female. The mood states have been measured through test POMS that evaluates 6 states of mood (Tension, Anger, Depression, Vigor, Fatigue and Confusion) and the IEEA (Index of Current Emotional Balance). The statistical analysis adopted was "t" Student with level of significance of $p < 0.01$. The test was applied in the work environment 10 minutes before the physical activity (M1), it took 10 minutes and, reapplied 10 minutes after the activity (M2). The results have pointed significant differences in all variables between M1 and M2. It had a reduction of the levels of the negative variable (tension, depression, anger, confusion and fatigue) and an improvement of the Vigor and the IEEA. The interferences proceeding from the physical activity on the mood states have been clear and denote that physical activity in the work environment can be an efficient tool in the attempt to lead the employee to a well-being perception and, thus, making better the employees' performance at work.

Keywords: Mood States, Physical Activity, Work Environment, Emotional States, Well Being.

As relações de trabalho têm se tornado cada vez mais complexas, na medida em que os métodos de trabalho e a tecnologia vão se sofisticando.

As profundas modificações do processo produtivo, que representa uma evolução formidável no avanço da tecnologia tem exposto os trabalhadores a uma grande pressão competitiva, submetendo-se a exigências de maior produtividade devido à concorrência do mercado mundial. Esta tendência faz com que as empresas procurem cada vez mais por indivíduos capacitados e preparados a uma abordagem mais competitiva. Mediante este fato, as inovações tecnológicas e organizações vêm causando importantes mudanças no mundo do trabalho, seja na produção ou na corporação como um todo, com repercussões que parecem ser bastante profundas, gerando aos trabalhadores conseqüências para sua saúde física e mental.

Foi constatado na prática, que pessoas que não se sentem satisfeitas e tranqüilas em seu ambiente de trabalho, e cujos níveis de tensão e insegurança são significativos, tornam-se mais propensas a sofrerem acidentes de trabalho e cometerem erros (CAÑETE, 1996).

Assim, as empresas passam a investir na qualidade de vida dos seus funcionários, incorporando na rotina diária, a prática da atividade física, objetivando uma queda nos índices internos de sedentarismo e criando uma humanização e valorização no ambiente de trabalho.

Mesmo com a grande melhoria ocorrida nos últimos anos, o foco principal da atividade física na empresa, ainda tem um caráter predominantemente biológico, buscando uma melhoria dos processos biológicos básicos. Este é fundamentado pela definição inicial do estresse tão abordada nas duas últimas décadas que tem sua fundamentação inicial no paradigma biológico. Por isso ainda hoje, há o predomínio desta esfera. Contrapondo-se ao cenário dominante Rebutini et. al. (2005) cita que não há como ignorar nos dias atuais:

que os fatores emocionais interferem sobre o físico vice-versa, isto representa dizer que, não podemos abordar a temática de forma fragmentada, e sim, buscar compreender a multidimensionalidade do fenômeno. Ignorar as inter-relações e interpolarizações do físico, do social, do psicológico e do espiritual na formação do ser humano é fazer uma leitura limitada do humano.

Um aspecto muito relevante quanto aos objetivos e efeitos da atividade física na empresa é sua relação com os estados emocionais, que estão diretamente ligados a diversos sentimentos, sejam eles negativos (tensão, raiva, fadiga e depressão) ou positivos (auto-estima, vigor e bem-estar), que acarretam interferências na auto-estima, o bem-estar e a percepção dos níveis de esforço.

Para Polito e Bergamaschi (2003), os sentimentos são uma das formas motivadoras fundamentais para a realização de determinado ato que, com muita freqüência, se convertem em motivos da conduta do homem.

O funcionário ativo falta menos e produz mais, fica evidente compreender porque as empresas preferem profissionais que pratiquem alguma atividade física. A Cooper Aerobics Center, que presta consultoria na área de qualidade de vida corporativa, afirma que o funcionário que pratica atividade física no ambiente de trabalho, possui características como: determinação, comprometimento e auto-estima.

Com isso, inicia-se no ambiente de trabalho, o desenvolvimento de novos programas e a inserção da atividade física, visando detectar os efeitos sobre os aspectos emocionais e a interferência positiva para o colaborador alterando de maneira representativa o processo de produção.

O ambiente de trabalho

O conceito de ambiente de trabalho é extremamente difícil de ser definido de forma unitária, pois dispõe de inúmeros princípios como higiene, segurança, ordenação, acessibilidade e atender as condições mínimas de meio ambiente, preservação da vida e saúde dos empregados. Para Cataldi (2002), o local de trabalho deve transcorrer num ambiente onde inescusável direito à saúde deve ser garantido. Também é imprescindível a observância de normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, no local onde as atividades fabris são desenvolvidas.

Uma recente pesquisa realizada pela ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos, 2006) para conhecer a opinião do funcionário a respeito do ambiente de trabalho, concluiu que os trabalhadores gostariam de dedicar mais tempo a sua vida pessoal, preferindo trabalhar em atividades que permitissem alcançar esse objetivo. A maioria afirmou que o seu atual emprego permite realizar apenas parte desse desejo.

As empresas, usualmente, cobram dos profissionais mais do que suas condições podem suportar, resultando em erros e acidentes. Diante dessa situação, para construir ou manter um ambiente de trabalho mais humanizado, as necessidades básicas e pretensões do trabalhador devem ser atendidas, pois as empresas vêm se adequando internamente, com inovações tecnológicas e novas formas de produção, sendo que, a maior parte do vínculo desse ajuste estrutural se deve ao trabalhador.

Fica evidente para as empresas que o investimento no capital humano, além de uma exigência, traz um enorme retorno ao nível de qualidade e produtividade da empresa em que a organização do ambiente de trabalho é um dos fatores importantes para melhor qualidade de vida do trabalhador.

Cataldi (2002) afirma que com as diversas mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, as empresas modernas passam a investir na capacitação dos seus profissionais, no seu bem-estar e na sua estabilidade emocional. Entretanto, tudo isso objetivando produtividade e desenvolvimento empresarial.

Tais perspectivas indicam que as empresas passaram a investir de forma considerável também no capital humano, criando e/ou inovando programas de organizações internas e prevenção de acidentes obtendo retornos de qualidade na produtividade e saúde dos funcionários, deixando claro a conscientização das empresas para a existência da ligação direta entre o trabalhador saudável e a qualidade do trabalho.

Qualidade de vida no trabalho

O Termo "Qualidade de Vida" vem se tornando cada vez mais popular, sendo este um dos grandes assuntos discutidos no âmbito empresarial quando o objetivo em foco é o desenvolvimento pessoal e profissional em qualquer segmento.

A qualidade de vida está diretamente ligada ao ser humano e pode ser definida como a expressão de diversos fatores individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, na qual aplica-se ao indivíduo e diz respeito ao seu grau de satisfação com sua vida: estado de saúde, disposição, moradia, transporte, alimentação, lazer, satisfação/realização pessoal,

relações familiares, liberdade, autonomia, segurança financeira e até espiritualidade (NAHAS, 2001).

Assim, o trabalho torna-se equilibrante quando permite ao indivíduo a recuperação de suas necessidades biopsicossociais, contribuindo para sua realização e reestruturação pessoal.

Albuquerque e França (1998), definem qualidade de vida no trabalho como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Neste cenário podemos recorrer a definição de saúde dada pela Organização Mundial da Saúde, em que saúde é o estado completo de bem estar físico, mental, social e espiritual. Para Pegado (1995), é o estado de plena realização do potencial do ser humano que depende das condições de vida a que as pessoas são expostas.

De acordo com as citações acima, é possível afirmar que os distúrbios na saúde do trabalhador, ocasionados devido a grande demanda de tarefas repetitivas, pressão constante por produtividade e jornada prolongada são um dos problemas que mais tem afetado as empresas, trazendo como consequência dores aos trabalhadores e despesas altíssimas para as empresas com assistência médica e afastamentos. Esses distúrbios têm influenciado as empresas a procurarem pela atividade física como meio de prevenção, melhoria e manutenção da saúde dos trabalhadores, o que afirma mais uma vez a preocupação das empresas com a saúde e bem estar dos funcionários. Não devemos ignorar a importância dos funcionários na participação e aceitação do programa, onde fará com que os objetivos sejam atingidos e os resultados satisfatórios.

Para finalizar, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são distintas, porém elas se interinfluenciam, pois insatisfações no trabalho podem causar desajuste na vida familiar e social, enquanto que insatisfações fora do trabalho podem exercer um papel desequilibrante sobre o trabalho.

Emoções

A emoção se refere a um sentimento e seus pensamentos distintos, estados psicológicos e biológicos, que levam a diversas tendências de agir. Um estado emocional específico é ditado por determinadas sensações que são dominantes num dado momento, gerando mudanças comportamentais. Uma determinada emoção torna as pessoas melancólicas, tímidas ou alegres.

A complexidade de compreensão das emoções pode ser expressa pela definição formulada por Boutcher (1991) de que pode ser vista como “um processo complexo que possui componentes cognitivos, psicológicos, comportamentais e experimentais” (p.799). A multidimensionalidade da emoção pode ser apreciada na abordagem dada por Kleinigina e Kleinigina (apud BOUTCHER, 1991) de que:

Emoção é um complexo de interações entre fatores subjetivos e objetivos, mediada pelo sistema neural/hormonal o qual pode (a) elevar as experiências afetivas como as sensações de ativação, prazer/desprazer; (b) processos cognitivos gerais como a percepção dos efeitos das emoções relevantes; (c) ativação expressiva dos ajustamentos fisiológicos para a condição de ativação; e (d) conduz ao comportamento freqüente, mas não permanente, expressivo, objetivo e de adaptação. (p.800).

As definições anteriores nos remetem a abertura deste texto da necessidade de uma leitura mais ampla das reações e da transitoriedade dos estados emocionais e comportamentais do ser humano e de suas interdependências, inter-relações, interpolarizações, leva-nos a abordagem dada por Goleman (2001) em que o estado emocional afeta a saúde considerando que mente, emoção e corpo não sejam entidades separadas, mas intimamente ligadas.

Em razão destas conexões temos por objetivo verificar como a atividade física na empresa interfere nas percepções dos funcionários quanto aos seus estados emocionais e as possíveis repercussões no desempenho dos funcionários.

Metodologia

Foram avaliados 26 funcionários, sendo 12 do sexo masculino e 14 do sexo feminino, em uma empresa multinacional da Grande São Paulo. Para a avaliação dos estados de humor utilizamos o teste POMS (Profile Of Mood States) que avalia 06 estados (Tensão - TS; Depressão - DP; Raiva - RV; Vigor - VG; Fadiga - FD; Confusão - CF). Adotou-se ainda o Índice de Equilíbrio Emocional Atual - IEEA (REBUSTINI, 2005), calculado do Vigor (variável positiva) subtraído das demais variáveis (negativas). A análise estatística adotada foi "t" Student com nível de significância de $p < 0.01$ para verificarmos os efeitos da atividade física nos estados emocionais. O teste foi aplicado no próprio ambiente de trabalho 10 minutos antes da atividade física (M1), que teve duração de 10 minutos e reaplicado 10 minutos após a atividade (M2). A atividade física ministrada baseou-se em técnicas compensatórias e de alongamentos.

Resultados e Discussão:

Os resultados da pesquisa (Tabela 1) apontaram haver diferenças significativas ($p < 0,01$) para todas as variáveis entre os momentos. Sendo que, as variáveis negativas reduziram seus níveis iniciais e no sentido inverso, o Vigor e IEEA elevaram seus índices. Estes resultados estão em consonância com a melhoria do humor proveniente das atividades físicas de baixa ou moderada intensidade (BERGER e OWEN, 1983; 1998; MAROULAKIS e ZERVAS, 1993; LANE e CRONE-GRANT, 2002; WEINBERG e GOULD, 2001; REBUSTINI et al., 2005).

Tabela 1. Média dos estados do humor para os momentos (média e dp):

		TS	DP	RV	VG	FD	CF	IEEA
M1	X	9,74	5,81	7,00	15,48	6,77	4,81	-18,44
	DP	5,60	6,48	6,46	6,80	5,45	3,75	25,38
M2*	X	6,00	2,81	2,66	17,77	3,22	2,70	0,37
	DP	3,18	4,29	3,55	5,50	3,86	2,39	16,51

* $p < 0,01$

A interferência causada pela aula sobre os estados de humor e, sabendo que estes estão associados a uma melhoria da capacidade de produzir e desempenhar suas funções, principalmente pela disposição da variável Vigor em um nível elevado (MORGAN, 1980). Estes apontamentos retratam a importância dos trabalhos que envolvam atividade física no ambiente de trabalho como forma de melhorar a configuração geral dos estados emocionais e, conseqüentemente, de desempenho dos funcionários.

Parece-nos possível afirmar que a aplicação da atividade física no ambiente pode ser uma ferramenta viável e acessível para a redução, adequação, equilíbrio e controle dos estados emocionais.

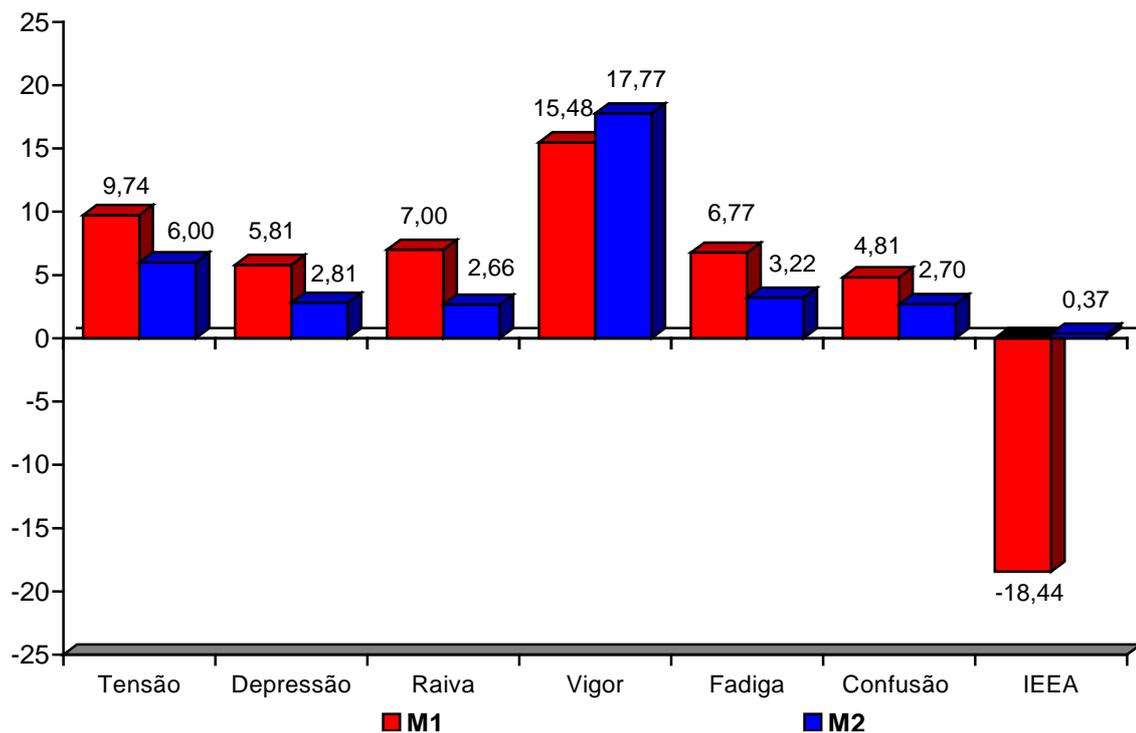


Gráfico 1. Estados de Humor Pré (M1) e Pós-Atividade (M2)

Quando nos atentamos para a representação gráfica (gráfico 1) dos resultados é possível verificar de forma mais precisa o quão significativas foram as alterações provocadas pela atividade física, principalmente, pelo nível de equilíbrio emocional atual (IEEA), que tem por objetivo facilitar a leitura dos resultados do teste POMS (REBUSTINI, 2005).

Pensamos que podemos possibilitar que um funcionário desempenhe suas funções na empresa em um estado mental e psicológico mais harmonioso, em que, provavelmente, terá mais disposição para executar suas tarefas, e como prováveis conseqüências tenhamos uma redução do absenteísmo, dos níveis de sintomatologias negativas menores, faz-nos compreender o quanto a atividade física no ambiente de trabalho, se bem orientada, pode representar um retorno para a empresa, para o funcionário e para a relação entre ambos.

Conclusão

Desta maneira, o objetivo preliminar de nossa pesquisa parece ter sido atingidos. Novas e mais profundas inquietações estão sendo estudadas a partir desses resultados. Diante disto, é evidente que novos estudos e desenhos metodológicos são imprescindíveis para compreendermos melhor como a atividade física pode afetar outras variáveis importantes do indivíduo e como pode interferir no ambiente de trabalho a médio e longo prazo.

Referências Bibliográficas:

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração de Empresa**, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr/jun 1998.

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS, 2006. Disponível em www.abrhacional.org.br. Acesso em 25 de Janeiro de 2006.
- BERGER, B.G.; OWEN, D.R. Relation of low and moderate intensity exercise with acute mood change in college joggers. **Perceptual Motor Skills**, 87 (2), 611-621. 1998.
- BERGER, B.G; OWEN, D.R. Mood alteration with swimming-swimmers really do “feel better”. **Psychosomatic Medicine**, 45, 425-433, 1983.
- BOUTCHER, S. Emotion and aerobic exercise. In: SINGER, R.N.; MURPHY, M; TENNANT, L.K. **Handbook of research on sport psychology**. 1991, 799-814
- CAÑETE, I. **Humanização: desafio da empresa moderna** - a ginástica laboral como um novo caminho. Porto Alegre; Ed. Foco, 1996.
- CATALDI, M.J.G. - **O Stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2002.
- GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro- Ed. Objetiva, 2001
- LANE, A.M.; CRONE-GRANT, D. Mood changes following exercise. **Perceptual Motor Skills**, 94, 732-734, 2002.
- MAROULAKIS, E; ZERVAS, Y. Effects of aerobic exercise on mood of adult women. **Perceptual Motor Skills**, 76, 795-801, 1993
- MORGAN, W.P. Test of champions. **Psychology Today**, 92-99, 1980.
- NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: Conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2001.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – disponível em www.who.int. Acessado em 20 de janeiro de 2006.
- PEGADO, P. **Saúde e produtividade**. São Paulo: Ed. Proteção, 1995.
- POLITO, E. e BERGAMASHI, E.C. – **Ginástica laboral: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Ed. Sprint, 2003.
- REBUSTINI, F. **A Interferência dos fatores externos sobre os estados de humor em jovens atletas de voleibol**. 2005, p. 137. Dissertação de Mestrado (Instituto de Biociências), Universidade “Julio de Mesquita Filho” – UNESP – Rio Claro.
- REBUSTINI, F.; MACHADO, A. A., MORENO, R. C., SOUZA, R. B. Estados de humor e percepção de bem-estar: um estudo com jovens mulheres voleibolistas. **Lectures Educación Física y Deportes**, 10 (86), 2005. Disponível em <http://www.efdeportes.com>.
- SALIM, C. A. **Doenças do trabalho: exclusão, segregação e relação de gênero**. São Paulo em perspectiva, 17 (1), 11-24, jan/mar. 2003
- WEINBERG, R.S., GOULD, D. **Fundamentos da Psicologia do Esporte e do Exercício**. Rio Grande do Sul: Ed. Artmed, 2001.

Currículo

Renata Stort

Graduanda em Educação Física. Universidade do Grande ABC – UniABC. Estudante do LEPEBIMH – Laboratório de Estudos e Pesquisas Biopsicossociais do Movimento Humano - Universidade do Grande ABC (UNIABC)

Francisco Paulo da Silva Junior

Licenciado em Psicologia (1994) e Pedagogia (1997) pela Universidade de Guarulhos. Especialização em Educação pela Universidade de Guarulhos (2002). Professor da Universidade do Grande ABC (UniABC). Membro do LEPEBIMH – Laboratório de Estudos e Pesquisas Biopsicossociais do Movimento Humano - Universidade do Grande ABC (UNIABC)

**Flávio Rebustini**

Graduado em Educação Física pela Universidade de Formação Educação e Cultura do ABC (1994), Aperfeiçoamento em Teoria e Metodologia do Treinamento de Alto Nível pelo Instituto Estatal de Cultura Física de Moscou/Rússia (1994), Aperfeiçoamento em Voleibol pelo Instituto Estatal de Cultura Física de Moscou/Rússia (1997), Especialização em Voleibol pela Universidade das Faculdades Metropolitanas Unidas (1996), especialização em Psicologia do Esporte e Voleibol pela Universidade das Faculdades Metropolitanas Unidas (1997) e Mestrado em Ciências da Motricidade [Rio Claro] pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2005).

Endereço:**Renata Stort**

Universidade do Grande ABC – UNIABC
LEPEBIMH – Laboratório de Estudos e Pesquisas Biopsicossociais do Movimento Humano
3ª andar. Bloco A, Sala 07
Av. Industrial, 3330 – Bairro Campestre – Santo André/SP – Brasil
CEP: 09080-511
e-mail: renatastort@terra.com.br